



**UNIVERSITI PUTRA MALAYSIA**

**KEPUASAN KERJA DAN TEKANAN YANG DIHADAPI OLEH GURU  
SEKOLAH MENENGAH**

**AISHAH BEE AHMAD TAJUDEEN**

**FPP 2004 20**

**KEPUASAN KERJA DAN TEKANAN YANG DIHADAPI OLEH  
GURU SEKOLAH MENENGAH**

**OLEH**

**AISHAH BEE BINTI AHMAD TAJUDEEN**

**Kertas Projek Ini DiKemukakan Sebagai Memenuhi Keperluan Untuk Ijazah  
Master Sains Fakulti Pengajian Pendidikan  
Universiti Putra Malaysia**

**Oktober 2004**



## **ABSTRAK**

### **KEPUASAN KERJA DAN TEKANAN YANG DIHADAPI OLEH GURU SEKOLAH MENENGAH**

Pendidikan dapat membentuk satu bangsa yang utuh dan kukuh. Nadi kepada pendidikan itu ialah guru. Dewasa ini tugas guru semakin mencabar dan menuntut kesabaran dan ketabahan yang lebih. Kepuasan kerja dan tekanan yang dihadapi oleh guru sekolah menengah perlu dititikberatkan agar kita tidak mengabaikan peranan yang dimainkan oleh golongan pendidik dalam masyarakat. Tujuan kajian ini adalah untuk mengenalpasti tahap kepuasan kerja dan tekanan yang dihadapi oleh guru sekolah menengah. Bagi tujuan ini sebuah sekolah menengah telah dipilih. Data telah diperolehi daripada 100 guru melalui kaedah soal selidik dan diproses menggunakan perisian statistical package for social science (SPSS). Dapatan kajian ini adalah tekanan kerja mempunyai hubungan negatif yang signifikan dengan kepuasan kerja. Ini disebabkan responden guru sebagai subjek kajian mendapat bebanan kerja dan tanggungjawab yang bertambah sama ada bebanan mengajar atau bukan sehingga wujud hubungan songsang antara tekanan kerja dengan kepuasan kerja. Dengan perkataan lain semakin banyak bebanan guru semakin tinggi tekanan sehingga menurunkan kepuasan kerja, dan sebaliknya semakin kurang bebanan guru maka akan semakin tinggi kepuasan bekerja guru. Dapatan kajian menunjukkan bahawa bebanan tugas adalah antara faktor yang memberi tekanan kepada guru. Justeru, pihak-pihak yang bertanggungjawab perlu memberi perhatian terhadap bebanan tugas yang dihadapi oleh golongan guru agar peranan utama mereka sebagai pendidik dalam membina bangsa Malaysia yang cemerlang tidak terjejas.

## **ABSTRACT**

### **JOB SATISFACTION AND PRESSURE EXPERIENCED BY TEACHERS IN A SECONDARY SCHOOL**

Education build a strong nation. Teachers play prominent role in education. Nevertheless, teachers need to be more patient and determined. Therefore, job satisfaction and pressure faced by teachers should be looked into. This research is determined to identify the level of job satisfaction and pressure faced by teachers in a secondary school. A secondary school in Kuala Lumpur has been identified for this purpose. A total of 100 respondents had been selected to answer questionnaires. The result is processed using the SPSS. The findings indicates that pressure is significantly towards job satisfaction. In short, the increased workload will increase the pressure and decrease job satisfaction and vice versa. Therefore, hopefully the finding will prompt the authorities involved to take precaution actions. So that the role of teachers in building an excellent nation will not be effected.

## **PENGHARGAAN**

### **DENGAN NAMA ALLAH YANG MAHA PEMURAH LAGI MAHA PENGASIH**

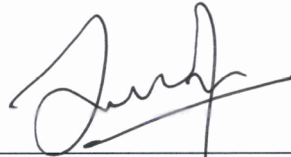
Syukur yang tidak terhingga dipanjatkan ke hadrat Ilahi kerana dengan limpah kurniaNya dan keizinanNya dapat saya menyempurna Kertas Projek ini.

Pada kesempatan ini, saya ingin merakamkan setinggi-tinggi penghargaan dan terima kasih kepada Prof. Datin Dr. Sharifah Md. Nor di atas segala tunjuk ajar dan bimbingan dalam penyempurnaan Kertas Projek ini

Setinta budi dan terima kasih buat keluarga tersayang terutamanya ibu dan ayah yang banyak memberikan dorongan dan semangat. Akhir sekali buat suami tercinta Sahabudeen Mohamed Gani dan anak tersayang Syahirah yang sentiasa bersama membantu, memberi motivasi dan menjadi perangsang dalam menyiapkan kertas projek ini.

## PERAKUAN

Saya mengakui bahawa Kertas Projek ini adalah hasil kerja saya yang asli melainkan petikan dan sedutan yang telah diberikan penghargaan di dalam kertas projek. Saya juga mengaku bahawa kertas projek ini tidak dimajukan untuk ijazah-ijazah lain di Universiti Putra Malaysia atau Institusi-institusi lain.



---

AISHAH BEE BINTI AHMAD TAJUDEEN

TARIKH : 5 OKTOBER 2004

## KANDUNGAN

|  |           |
|--|-----------|
| ABSTRAK.....                             | ii        |
| ABSTRACT.....                            | iii       |
| PENGHARGAAN.....                         | iv        |
| PERAKUAN.....                            | v         |
| SENARAI JADUAL .....                     | ix        |
| <br><b>BAB 1</b>                         |           |
| <b>PENDAHULUAN.....</b>                  | <b>1</b>  |
| 1.1 Latar Belakang Kajian.....           | 1         |
| 1.2 Penyataan Masalah.....               | 3         |
| 1.3 Persoalan Kajian.....                | 7         |
| 1.4 Kepentingan Kajian.....              | 8         |
| 1.5 Limitasi / Batasan Kajian.....       | 9         |
| 1.6 Definisi Operational.....            | 9         |
| 1.6.1 Tekanan.....                       | 9         |
| 1.6.2 Tekanan Kerja Guru.....            | 10        |
| 1.6.3 Kepuasan Kerja.....                | 10        |
| 1.6.4 Guru.....                          | 11        |
| <br><b>BAB 2</b>                         |           |
| <b>TINJAUAN KAJIAN-KAJIAN LEPAS.....</b> | <b>12</b> |
| 2.1 Pendahuluan.....                     | 12        |
| 2.2 Teori Tekanan Hobb (1972).....       | 12        |
| 2.3 Tekanan Kerja Di Kalangan Guru.....  | 14        |
| 2.4 Kepuasan Kerja Guru.....             | 16        |
| 2.5 Punca Tekanan.....                   | 19        |
| 2.5.1 Umur.....                          | 21        |
| 2.5.2 Tempoh Perkhidmatan.....           | 21        |
| 2.5.3 Jantina.....                       | 22        |
| 2.5.4 Status Perkahwinan.....            | 22        |
| 2.5.5 Pelajar Sekolah.....               | 22        |
| 2.5.6 Iklim Sekolah.....                 | 23        |
| 2.5.7 Tuntutan Masa.....                 | 24        |
| 2.5.8 Bebanan Tugas.....                 | 25        |
| 2.6 Rumusan.....                         | 26        |
| <br><b>BAB 3</b>                         |           |
| <b>METODOLOGI KAJIAN.....</b>            | <b>27</b> |
| 3.1 Pengenalan.....                      | 27        |
| 3.2 Reka Bentuk Kajian.....              | 27        |
| 3.3 Reliabiliti Alat Ukuran.....         | 27        |
| 3.4 Instrument Kajian.....               | 28        |
| 3.5 Cara Pengumpulan Data.....           | 31        |
| 3.6 Lokasi Kajian.....                   | 31        |
| 3.7 Populasi Dan Sampel Kajian .....     | 31        |
| 3.8 Analisis Data.....                   | 31        |

|                             |  |               |
|-----------------------------|--|---------------|
| <b>BAB 4</b>                | <b>DAPATAN KAJIAN.....</b>                         | <b>32</b>     |
|                             | 4.1 Pengenalan.....                                | 32            |
|                             | 4.2 Profail Responden.....                         | 33            |
|                             | 4.3 Tahap Kepuasan dan Tekanan Kerja Guru.....     | 34            |
|                             | 4.4 Rumusan.....                                   | 41            |
| <br><b>BAB 5</b>            | <br><b>RUMUSAN, PERBINCANGAN DAN CADANGAN.....</b> | <br><b>42</b> |
|                             | 5.1 Perbincangan.....                              | 42            |
|                             | 5.2 Rumusan Hasil Kajian.....                      | 47            |
|                             | 5.3 Implikasi Kajian dan Cadangan Kajian.....      | 48            |
|                             | 5.4 Cadangan Kajian.....                           | 48            |
|                             | 5.5 Untuk Kajian Lanjutan.....                     | 49            |
|                             | 5.6 Penutup.....                                   | 50            |
|                             | 5.7 Implikasi Dapatan Kajian.....                  | 51            |
| <br><b>BIBLIOGRAFI.....</b> |  | <br><b>52</b> |
| <br><b>LAMPIRAN.....</b>    |  | <br><b>56</b> |



## **LAMPIRAN**

|   |    |
|---|----|
| 1. Soal Selidik Kajian.....   | 56 |
| 2. Surat Kebenaran Untuk Menjalankan Penyelidikan Oleh Kementerian Pendidikan Malaysia.....         | 60 |
| 3. Surat Kebenaran Untuk Menjalankan Penyelidikan Oleh Jabatan Pendidikan, Wilayah Persekutuan..... | 61 |
| 4. Surat Memohon Kebenaran Untuk Menjalankan Penyelidikan di SMK Taman Maluri, Kuala Lumpur.....    | 62 |

## SENARAI JADUAL

|           |  |    |
|-----------|--|----|
| Jadual 1  | Skor alpha pembolehubah kajian.....  | 28 |
| Jadual 2  | Taburan Kekerapan dan Peratusan Profail Responden.....                           | 33 |
| Jadual 3  | Taburan Skor Min dan Sisihan piawai Pembolehubah kajian.....                     | 34 |
| Jadual 4  | Ringkasan Korelasi antara Kepuasan dengan Tekanan kerja .....                    | 35 |
| Jadual 5  | Ringkasan Ujian T Pembolehubah Tekanan Mengikut Jantina.....                     | 36 |
| Jadual 6  | Ringkasan Ujian T Pembolehubah Tekanan Mengikut<br>Status Perkahwinan Guru.....  | 36 |
| Jadual 7  | Ringkasan Korelasi antara umur guru dengan Tekanan kerja.....                    | 37 |
| Jadual 8  | Ringkasan Korelasi antara tempoh perkhidmatan guru dengan<br>Tekanan kerja.....  | 37 |
| Jadual 9  | Ringkasan Ujian T Pembolehubah Kepuasan Mengikut Jantina.....                    | 39 |
| Jadual 10 | Ringkasan Ujian T Pembolehubah Tekanan Mengikut Status<br>Perkahwinan Guru ..... | 39 |
| Jadual 11 | Ringkasan Ujian T Pembolehubah Kepuasan Mengikut<br>Status Perkahwinan.....      | 40 |
| Jadual 12 | Ringkasan Korelasi antara Kepuasan kerja dengan umur guru.....                   | 40 |
| Jadual 13 | Ringkasan Korelasi antara umur guru dengan Tekanan kerja.....                    | 41 |

## **BAB 1**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang Kajian**

Pendidikan merupakan tunjang kepada kekuatan dan kemajuan sesuatu bangsa dan negara. Namun demikian, kita sering melupakan nadi pendidikan itu sendiri, iaitu guru. Peranan dan tanggungjawab sebagai seorang guru amat berat. Guru bukan sekadar mengajar tetapi juga berperanan mendidik para pelajar menjadi insan yang cemerlang dari segi intelek, akhlak, emosi dan jasmani. Seajar dengan peralihan zaman dan kemajuan yang dicapai dalam dunia pendidikan, maka peranan guru turut mengalami perubahan dengan tanggungjawab yang semakin besar dan bebanan yang bertambah berat. Kini selain terpaksa mengajar, guru juga perlu menghabiskan sebahagian besar masanya di sekolah dengan mengadakan kelas tambahan dan terlibat dalam pelbagai aktiviti kokurikulum dan sukan.

Tugas seorang guru sebenarnya tidak semudah yang disangkakan. Selain profesionalisme ini menuntut kesabaran dan ketabahan, seseorang guru juga perlu menguasai pelbagai ilmu pengetahuan termasuk ilmu psikologi. Di sekolah, guru menjadi “ibu” dan “bapa” kepada para pelajar mereka. Lantaran itu, mereka bertanggungjawab terhadap keselamatan, disiplin dan pencapaian akademik pelajar. Dalam kesibukan mengajar, mereka juga menjadi kaunselor menyelesaikan segala masalah yang dihadapi oleh pelajar-pelajar yang berada di bawah pengawasan mereka. Guru juga menjadi tempat mengadu, berbincang, merujuk, meminta nasihat dan pertolongan. Kadang-kala tugas dan peranan tersebut dilakukan secara serentak. (Dewan Masyarakat, Mei 2002).

Guru juga dikehendaki menjalankan tugas-tugas “perkeranian” seperti mengisi kad maklumat pelajar, mengisi borang pinjaman buku teks, mengisi kad kesihatan dan sebagainya.

Dengan kepelbagaian corak didikan keluarga, latar belakang sosioekonomi yang berbeza serta tuntutan-tuntutan masyarakat, profesion keguruan dianggap sebagai satu kerjaya yang sangat mencabar pada masa kini. Guru-guru perlu menyamakan kepelbagaian latar belakang keluarga dan keistimewaan setiap pelajar dalam satu kelas yang mengandungi 40 hingga 50 pelajar. Tuntutan negara yang menitikberatkan kecemerlangan akademik disamping ibubapa menjadi pemerhati kepada segala tindak-tanduk guru dan media massa pula berperanan mengembar-gemburkan isu-isu yang relevan dengan kerjaya guru menyebabkan guru merasa tercabar dan sering mendatangkan kesan negatif terhadap psikologi guru.

Kajian mengenai burnout di kalangan guru bukanlah satu isu yang baru. Ia sudah beberapa lama telah dikaji oleh pengkaji dari dalam dan luar negara. Timbul persoalan kenapa isu burnout di kalangan guru perlu diberi perhatian yang serius kerana golongan guru yang akan membentuk masyarakat. Sekiranya guru sendiri tidak selesa dengan persekitarannya, apa akan terjadi kepada pelajar-pelajar. Justeru tahap burnout di kalangan guru dan faktor-faktor penyumbanganya adalah penting dikaji.

## **1.2 Pernyataan Masalah**

Friedman (1991) mendapati burnout bertambah seiring dengan umur iaitu semakin tinggi umur dan pengalaman kerja maka semakin tinggilah darjah frekuensi dan intensiti burnout. Ini bermaksud semakin lama seseorang guru itu mengajar maka semakin tinggilah darjah frekuensi burnout dikalangan guru tersebut.

Dari segi jantina, Schwad dan Iwanicki (1982) mendapati bahawa guru lelaki mengalami burnout yang tinggi jika dibandingkan dengan guru perempuan. Isu ini dipengaruhi oleh gaji, kepuasan kerja dan peluang kenaikan pangkat yang dianggap penting dalam kehidupan seorang guru lelaki berbanding dengan guru perempuan. Ini menyebabkan guru lelaki lebih tertekan daripada guru wanita dalam kegagalan mereka memperolehi perkara-perkara yang dinyatakan seperti di atas.

Bebanan tugas guru yang semakin meningkat di samping pelbagai masalah yang ditimbulkan oleh pelajar, masalah persekitaran telah semakin membelenggu para guru. Dalam situasi sebegini, banyak guru telah dilaporkan menghadapi gangguan mental. Menurut pendapat ahli psikologi sosial bahawa golongan pendidik merupakan golongan yang paling banyak menghadapi masalah kejiwaan. (Dewan Masyarakat, Jun 1996)

Setengah guru pula mengeluh bahawa jika mereka mengajar sebelah pagi, ini tidak bermakna mereka dapat balik sebaik sahaja sesi pagi itu tamat. Tetapi kadang-kadang mereka terpaksa balik bersama-sama dengan guru sesi petang atau lebih awal sedikit daripada guru-guru tersebut. Bagi guru sebelah petang pula mengeluh sungguhpun mereka mengajar sesi petang tetapi mereka terpaksa pergi ke sekolah awal. Maka jelaslah guru-guru semakin merungut bahawa kerja mereka bukan setakat separuh hari sahaja seperti yang dianggap oleh masyarakat kita.

Guru sering kali menghadapi masalah kekurangan masa untuk menyelesaikan kerjanya dan pada kebiasaannya setiap orang guru terpaksa mengajar 5 hingga 9 kelas. Di samping itu mereka juga terpaksa membuat persediaan mengajar untuk kelas-kelas yang berlainan tahap pencapaian walaupun mata pelajaran yang sama, menyemak buku latihan dan latihan hujung minggu, lain-lain kerja yang berkaitan dengan pengajaran. Selain daripada kerja-kerja ini, mereka diberi pula kerja-kerja seperti mengisi borang, menaip surat, mengambil jawatan sebagai guru penasihat persatuan, kelab dan sukan (Blase, 1986. ms 13).

Guru melakukan banyak tugas, menghadiri mesyuarat, memainkan peranan extra kurikulum. Adalah juga dijangkakan bahawa beban tugas akan bertambah sekiranya seseorang guru itu adalah guru tingkatan sesebuah kelas. Ini adalah kerana mereka

terpaksa menjalankan kerja-kerja seperti mengutip yuran, mengutip data pelajar, mendaftar pelajar, mendaftar peperiksaan dan sebagainya.

Bagi sesetengah guru pula mereka terpaksa menyandang jawatan tertentu seperti Setiausaha Sukan, guru pusat sumber, guru disiplin, guru kanan matapelajaran dan sebagainya. Bagi guru-guru ini bukan sahaja mereka terpaksa menjalankan tanggungjawab mengajar, tetapi tanggungjawab sebagai penasihat juga perlu dijalankan bersama-sama. Jadi ini secara tidak langsung telah menimbulkan beban tugas yang berlebihan kepada mereka.

Selain daripada kerja-kerja yang dilakukan setiap hari di masa persekolahan biasa samada tugas pengajaran atau bukan pengajaran, guru di Malaysia juga diminta menjalankan tugas pada masa cuti sekolah. Ini terdiri daripada mengawas peperiksaan awam, memeriksa kertas peperiksaan tertentu, mengadakan kelas tambahan, kelas pemulihan, menjalankan aktiviti-aktiviti kokurikulum dan sebagainya. Jadi cuti persekolahan bukanlah semata-mata untuk mereka berehat .

Mengikut peruntukan perintah am C 50 (a) :-

***“... ketua jabatan boleh memanggil guru-guru untuk menjalankan tugas-tugas mengajar biasa semasa cuti penggal sekolah bagi yang tidak melebihi separuh daripada cuti penggal sekolah dalam satu-satu tahun...”***

Dari aspek pengagihan tugas pula, pihak pentadbiran sekolah yang mengamalkan pengagihan tugas yang tidak seimbang mengakibatkan guru tertentu sahaja yang terbeban dengan tanggungjawab dan tugas yang lebih jika dibandingkan dengan guru-guru lain.

Selain daripada itu, para guru-guru juga merungut bahawa beban tugas mereka bertambah jika mereka perlu menggantikan guru yang tidak hadir. Ini adalah kerana masa terluang ini mereka boleh gunakan untuk memeriksa buku latihan murid atau membuat persediaan mengajar. Tambahan pula ada yang mengatakan bahawa beban kerja mereka bertambah adalah disebabkan mereka mengajar tidak mengikut pengkhususan atau kaedah pengajaran mereka semasa mereka di maktab atau di universiti.

***“... waktu di maktab matapelajaran lain tetapi apabila mengajar, guru besar menyuruh saya mengajar mata pelajaran lain”***

***(Dewan Masyarakat, Mei 1985)***

Memandangkan dari aspek tanggungjawab guru, mendidik kanak-kanak adalah tugas yang berat dan amat penting bagi seseorang guru. Murid-murid sekolah berbeza dari segi sikap, keperluan, aspirasi, nilai, idea, perwatakan dan latar belakang sosiekonomi. Tugas pengajaran jug kadang-kadang membangkitkan perasaan kemarahan, kerisauan dan tekanan. Jika keadaan ini menjadi, pasti akan menjejaskan prestasi pelajar dan mutu perkhidmatan guru. Kejayaan dan keberkesanan KBSR hanya dapat dicapai jika guru tidak diberikan beban tugas yang berlebihan. (New Straits Times, 24 May, 1990).

Di Malaysia didapati kurang sekali penyelidikan dan perhatian yang diberikan terhadap tekanan kerja dan burnout yang dialami oleh guru. Kebanyakan penyelidikan lebih menitikberatkan kepada kaedah pedagogi yang digunakan oleh guru dalam pengajaran dan pembelajaran kepada pelajar dan bukannya kepada penggerak utama dalam



pendidikan iaitu guru. Oleh itu, kajian ini bertujuan untuk mengkaji tekanan kerja di kalangan guru di salah sebuah Sekolah Menengah dengan melihat tahap kepuasan kerja, apakah punca-punca tekanan kerja dan petanda-petanda tekanan mengikut kekerapan di kalangan guru di sekolah ini.

### **1.3 Persoalan Kajian**

Kajian ini bertujuan untuk mencari jawapan kepada soalan-soalan berikut :-

1. Apakah tahap kepuasan kerja di kalangan guru
2. Apakah petanda-petanda tekanan kerja mengikut kekerapan.
3. Apakah tahap tekanan kerja di kalangan guru.
4. Apakah punca-punca tekanan di kalangan guru.
5. Adakah terdapat hubungan yang signifikan diantara kepuasan kerja guru dengan tekanan guru.
6. Adakah terdapat perbezaan dari segi kepuasan kerja diantara guru lelaki dan perempuan.

#### **1.4 Kepentingan Kajian**

Kajian ini dapat mengkaji tentang punca tekanan kerja dan tahap kepuasan kerja di kalangan guru sekolah menengah pada masa ini. Adalah juga diharapkan melalui penyelidikan ini kita dapat memahami sejauhmana tahap kepuasan kerja dan punca-punca tekanan kerja yang mempengaruhi kerjaya atau profesion perguruan pada masa kini. Dengan pendedahan ini, diharap akan memberi faedah kepada pelbagai pihak.

Bagi bakal guru, hasil kajian ini dapat menyedarkan mereka bahawa bidang perguruan bukanlah mudah seperti yang dianggap oleh masyarakat dan seterusnya mendedahkan mereka kepada faktor-faktor tekanan kerja dan tahap kepuasan kerja. Pengetahuan ini amat penting bagi bakal guru agar mereka bersedia dan melengkapkan diri dalam profesion perguruan dengan mata dan hati yang terbuka dan juga dapat menyesuaikan diri dengan tugas-tugas yang mungkin akan disandang.

Kajian ini diharapkan dapat memberi faedah kepada pihak sekolah khasnya pengetua dalam urusan pembahagian tugas supaya bukan seorang guru sahaja sentiasa dibebankan dan juga mempertimbangkan pengkhususan dan kesanggupan seseorang guru itu memegang tugas tersebut yang diberikan kepadanya.

Bagi pihak kementerian, hasil kajian ini diharapkan dapat memberi petunjuk dalam menjalankan kurikulum latihan perguruan samada di maktab perguruan ataupun di universiti. Disamping dalam mempertimbangkan gaji guru sekolah menengah berkaitan

dengan beban tugas yang ditanggung oleh mereka. Hasil kajian ini juga diharapkan dapat mendedahkan tugas sebenar guru kepada masyarakat agar dengan pendedahan itu dapat memberikan gambaran yang jelas kepada masyarakat dan seterusnya akan melenyapkan salah faham terhadap tugas guru.

### **1.5 Limitasi / Batasan Kajian**

Dalam kajian ini terdapat beberapa limitasi. Kajian ini hanya dijalankan di salah sebuah sekolah di Kuala Lumpur.

1. Sampel kajian melibatkan seramai 100 orang guru dari sekolah tersebut
2. Tujuan kajian hanya untuk melihat tahap kepuasan kerja dan faktor-faktor tekanan kerja yang dialami oleh guru-guru di sekolah tersebut.
3. Kajian ini menggunakan instrument soal selidik sahaja. Justeru itu, dapatan kajian bergantung kepada keupayaan dan kejujuran responden untuk menjawab setiap soalan yang diberikan.
4. Dapatan kajian hanya boleh digeneralisasikan kepada populasi sekolah tempat kajian dibuat sahaja.

### **1.6 Definisi Operational**

#### **1.6.1 Tekanan**

Menurut Engle (1953), tekanan merangkumi sumber-sumber rangsangan dalaman dan luaran. Manakala Kyriacou (1989) mendefinisikan tekanan sebagai satu keadaan yang disebabkan oleh perubahan emosi, mental dan fizikal yang berpunca daripada jenis tugas

yang mereka amalkan. Appley dan Turnbull (1967) pula berpendapat tekanan sebagai sesuatu yang mempengaruhi gerak balas fisiologikal dan tingkahlaku ke arah rangsangan yang tidak disukai. Kesimpulannya tekanan ialah sebagai satu respon, tindakbalas atau proses penyesuaian yang bersifat “*somatic*” terhadap sebarang perubahan atau rangsangan persekitaran

### 1.6.2 Tekanan Kerja Guru

Menurut Kyriacou dan Sutchliff (1978) menyatakan tekanan kerja merujuk kepada perubahan emosi yang tidak menyenangkan seperti ketegangan dan kekecewaan dan kemarahan hasil dari pekerjaan boleh menimbulkan tekanan. Punca yang kerap berlakunya tekanan ialah keadaan pekerjaan yang buruk, salah laku pelajar, kekurangan sumber untuk mengajar, bebanan tugas bukan mengajar dan sikap pelajar terhadap pelajaran. Mokhtar (1998) pula memberikan definisi tekanan kerja guru sebagai pengalaman yang dialami oleh guru berhubung dengan emosi yang tidak menyenangkan. Kesimpulannya tekanan kerja boleh didefinisikan sebagai keadaan fizikal dan mental guru yang diakibatkan oleh gangguan peristiwa atau keadaan persekitaran pekerjaan.

### 1.6.3 Kepuasan Kerja

Robbin (1989) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai sikap umum individu terhadap kerja. Individu yang mempunyai kepuasan kerja yang tinggi akan mempunyai sikap positif terhadap kerjanya. Sebaliknya individu yang tidak berpuas hati terhadap kerjanya

akan menunjukkan sikap negatif terhadap pekerjaannya. Locke (1976) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai satu keadaan emosi yang positif dan menyeronokkan hasil daripada seseorang terhadap pekerjaannya sebagai menyenangkan dan berjaya. Kesimpulannya, definisi kepuasan kerja merujuk kepada sikap, perasaan dan persepsi guru terhadap penerimaannya terhadap profesion perguruan dan keseronokan kerja di sekolah. Penerimaan guru terhadap Kementerian Pendidikan sebagai majikan dan perubahan –perubahan yang berlaku dalam pedagogi.

#### **1.6.4 Guru**

Dalam kajian ini guru bermaksud tenaga pengajar atau pendidik sekolah yang telah dilantik dan disahkan dalam jawatannya oleh Pihak Kementerian Pendidikan. .

## **BAB 2**

### **TINJAUAN KAJIAN-KAJIAN LEPAS**

#### **2.1 Pendahuluan**

Kajian dalam bab ini akan ditumpukan kepada bahan-bahan penulisan yang lalu yang berkaitan dengan punca , tekanan ,kepuasan kerja dan teori-teori yang berkaitan.

#### **2.2 Teori Tekanan Hobb (1972)**

Teori ini menghuraikan hubungan antara prestasi guru dengan tuntutan yang dialaminya (Dunham, 1992). Hobb (1972; dalam Dunham 1992) mengatakan bahawa kerja tanpa sebarang tuntutan akan membawa kepada kebosanan. Justeru itu, tuntutan kerja yang meningkat akan dikira sebagai merangsangkan dan ‘energising’. Namun begitu, jika tuntutan-tuntutan ini melebihi keupayaan individu untuk bertindakbalas terhadapnya, ini akan mewujudkan tahap kebimbangan yang tinggi, tahap ‘concentration’ yang lemah dan kurang berkesan dalam kerjanya. Menurut Dunham lagi tuntutan yang berterusan, tanpa pertambahan sumber bertindakbalas, akan membawa kepada kelesuan, keletihan dan kelayuan.

Robbins (1993) berpendapat bahawa faktor-faktor organisasi, ekonomi dan individu adalah merupakan sumber-sumber yang berpotensi dalam menimbulkan tekanan. Faktor ekonomi termasuklah ketidaktentuan ekonomi, politik dan sosial. Sementara faktor organisasi merangkumi aspek tuntutan-tuntutan kerja, peranan interpersonal, struktur organisasi dan kepimpinan organisasi. Penekanan semua aspek ini mewujudkan pengalaman tekanan di kalangan individu. Jika individu tidak berjaya menangani

tekanan tersebut, maka individu akan mengalami petanda fisiologi dan petanda tingkahlaku. Petanda fisiologi termasuklah sakit kepala, tekanan darah tinggi dan sakit jantung. Petanda psikologi pula merangkumi aspek kebimbangan, ketegangan dan kekurangan kepuasan kerja sementara petanda tingkahlaku pula termasuk produktiviti yang rendah dan ketidakhadiran bekerja.

Marshall dan Cooper (1979), turut mengemukakan teori mereka terhadap tekanan iaitu tekanan dikatakan berpunca dari faktor-faktor persekitaran dan individu. Faktor persekitaran disini merangkumi aspek perhubungan, intrinsik pekerjaan, struktur dan iklim organisasi. Komponen perhubungan mencakupi aspek hubungan dengan pihak atasan dan pekerja dengan rakan sekerja. Faktor struktur dan iklim organisasi pula merangkumi aspek kurang penglibatan, komunikasi yang kurang baik dan tidak ada rasa kepunyaan. Penekanan ini akan mendatangkan tekanan kepada pihak berkenaan sekiranya mereka gagal untuk bertindak mengawal tekanan tersebut. Ketegangan yang berlarutan akan membawa kepada masalah kesihatan fizikal dan masalah kesihatan mental. Masalah kesihatan adalah seperti kenaikan kadar nadi, tekanan darah tinggi, paras kolestrol yang tinggi serta penyakit jantung. Masalah kesihatan mental pula termasuklah kurang motivasi, emosi tertekan, tiada kepuasan kerja dan kurang aspirasi.

### **2.3 Tekanan Kerja Di Kalangan Guru**

Pelbagai kajian dan penyelidikan telah dijalankan seperti kajian ke atas 650 orang guru di Great Britain yang dijalankan oleh Dunham (1992), yang mana hasilnya telah menunjukkan tekanan di kalangan guru adalah merupakan satu masalah yang membelenggu profesion perguruan. Ia berlarutan bukan hanya dalam tahun-tahun awal penglibatan guru dalam bidang ini tetapi sesuatu yang dialami oleh guru sepanjang usia pekerjaan mereka.

Selain itu, kajian oleh Kyriacou dan Sutchliffe (1978), ke atas 257 orang guru daripada 16 buah sekolah di England menunjukkan kerjaya perguruan adalah merupakan satu kerjaya yang mendatangkan tahap tekanan yang tinggi. Di dalam kajiannya, guru yang menjadi responden mengalami tahap tekanan yang boleh dikategorikan sebagai ekstrim stress. Kajiannya juga merumuskan empat faktor yang menyebabkan tekanan kerja iaitu disiplin pelajar, persekitaran kerja yang tidak memberangsangkan, kekangan masa dan semangat sekolah yang lemah. Kesan-kesan tekanan yang paling kerap dilaporkan ialah keletihan dan kekecewaan guru. Namun demikian, hal ini berbeza dengan hasil kajian yang diperolehi oleh Capel (1987) yang menunjukkan tahap tekanan yang dialami oleh guru adalah lebih kepada tahap tekanan paras rendah dan juga sederhana.

Tekanan merupakan perkara biasa di kalangan semua guru di mana umur dan pengalaman mengajar tidak memberi kesan kepada kadar tekanan yang dialami oleh mereka. Walau bagaimanapun pandangan ini bertentangan dengan kajian Edworthy



(1987) yang mendapati semakin lama pengalaman mengajar seseorang guru itu, semakin tinggi paras tekanan yang dialami oleh mereka. Dengan lain perkataan, darjah tekanan yang rendah menunjukkan semakin pendek pengalaman mengajar seseorang guru itu. Kyriacou dan Sutcliffe (1978) mendefinisikan tekanan sebagai tindakan negatif guru seperti marah, risau, dan sedih dan diikuti oleh perubahan fisiologi seperti pertambahan kadar denyutan jantung.

Kajian Zaid (1998) ke atas 235 orang guru dari 8 buah sekolah menengah di daerah Kuala Kangsar mendapati faktor demografi tidak mempengaruhi tekanan kerja di kalangan guru-guru tetapi faktor skim perkhidmatan, tuntutan luaran, pelajar, masa dan iklim sekolah mendatangkan tekanan kepada mereka. Namun demikian, tahap tekanan di kalangan guru-guru adalah sederhana. Kajian Theresammah (2002) ke atas 160 orang guru dari empat buah sekolah menengah di daerah Sepang mendapati kepuasan kerja guru mempengaruhi tekanan kerja dan komitmen kerjaya iaitu apabila seorang guru puashati dengan kerjayanya maka tahap tekanan semakin rendah dan sebaliknya apabila seorang guru tidak merasakan kepuasan kerja maka tahap tekanan juga akan meningkat. Kajian yang dibuat oleh Amran (2002) ke atas 91 orang pentadbir dari sekolah menengah kebangsaan dan agama mendapati punca keseluruhan tekanan dalam pengurusan banyak berkaitan dengan masalah disiplin di sekolah, jangkaan tinggi dari pihak jabatan dan kementerian dan diikuti oleh kerja perkeranian.